

L'entraînement et la maternité : continuer à exercer la profession

Il ne faut pas se le cacher, la profession d'entraîneure est exigeante. La pression et le stress sont bien documentés : heures irrégulières, travail de fin de semaine, voyages fréquents, longs stages d'entraînement loin de la maison, intrusion des parents, programmes sous-financés, conseils d'administration exigeants, et ainsi de suite. Les récompenses en valent toutefois la peine : aider les athlètes à développer des habiletés physiques et sociales, améliorer leur estime de soi et développer une image positive d'eux-mêmes ou d'elles-mêmes, les aider à atteindre voire même à dépasser leur potentiel, faire une différence importante dans leur vie d'athlète.

Les entraîneures affirment qu'elles sont fortement motivées par la passion qu'elles ont de leur profession. C'est une passion qui peut parfois entrer en conflit, souvent même de façon irréconciliable, avec la passion que suscite la maternité. Ce conflit éloigne plusieurs femmes de leur profession. Certaines s'absentent pour quelque temps et d'autres pour toujours.

Est-ce nécessaire que ce soit tout l'un ou tout l'autre? Non. Les entraîneures engagées trouvent le moyen de concilier la carrière et la famille sans s'éloigner de leur profession pendant longtemps. Ce n'est pas facile, mais c'est de plus en plus réalisable. Les temps changent, dit-on, et ce n'est pas trop tôt! – Sheila Robertson

Les avis exprimés dans le Journal canadien des entraîneures sont ceux de leurs auteures et ne reflètent aucunement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

ARTICLE DE FOND D'AVRIL 2007

L'entraînement et la maternité : continuer à exercer la profession

[par Sheila Robertson](#)

Sheilagh Croxon raconte d'une voix neutre la décision qu'elle a prise, il y a cinq ans, de ne pas renouveler son contrat d'entraîneure-chef de l'équipe canadienne de nage synchronisée. Venant tout juste de mener son équipe à la médaille de bronze aux Jeux olympiques de 2000 et à deux médailles de championnat du monde en 2001, elle a demandé à Synchro Canada de lui accorder un congé de maternité de sept mois lorsqu'elle est devenue enceinte de son troisième enfant.

L'Association a accepté mais a nettement refusé de lui verser une rémunération. Après mûre réflexion, elle a décidé de changer de carrière. «J'ai senti que je n'avais pas d'autre choix. J'occupais un poste contractuel d'un an, sans avantages sociaux. Je n'avais même pas droit à l'assurance-emploi. **Marley** est née le 6 février 2002, une semaine après mon départ. J'aurais préféré arrêter l'entraînement un peu plus tôt, mais j'aurais aussi perdu mon salaire.»



Sheilagh Croxon et sa famille

Madame Croxon, qui a deux autres enfants, **Nicolas**, 12 ans, et **Natalie**, 9 ans, a présenté sa situation par écrit au conseil d'administration de Synchro Canada. Elle se sentait en excellente position. La médaille olympique (une des 14 médailles remportées par le Canada à Sydney) et les médailles de championnat du monde témoignaient d'une équipe nationale forte après quelques années de disette. Son plaidoyer disait implicitement que lui refuser un congé rémunéré enverrait un message négatif aux entraîneuses de l'Association, qui étaient toutes des femmes. «Je ne demandais pas grand-chose, tout simplement un signe de bonne foi, une indication que l'Association tenait à moi et que les têtes dirigeantes me comprenaient. Elles ont refusé». Elles ont dit qu'elles appliquaient le contrat. Un point, c'est tout.

Madame Croxon a terminé son contrat après un congé de sept mois non rémunéré, mais sa décision de quitter était prise. «Je serais restée si j'avais eu l'appui de mon milieu. Comme je n'ai reçu aucun appui, j'ai décidé que je devais m'occuper de moi et me trouver de meilleures conditions de travail, qui me permettraient de mieux concilier le travail et la famille. J'ai eu mal. Ce fut toute une gifle. C'en était presque humiliant. J'ai pensé que les gens comprendraient et leur refus de comprendre m'a indiqué qu'il était temps que je passe à autre chose.»

Madame Croxon a eu plus de chance lors de ses deux premières grossesses, alors qu'elle occupait le poste de consultante de club, même si elle n'a pris que huit semaines de congé de maternité lors de la naissance de chaque enfant. «J'ai demandé un soutien et le club a rémunéré quelqu'un pour s'occuper de mes athlètes tout en me payant mon salaire. C'est peut-être parce qu'un conseil d'administration composé de parents est mieux informé qu'un conseil d'administration de niveau national. Peut-être aussi que la relation que j'entretenais avec le conseil d'administration leur a permis de considérer ma situation plus humainement.»

Madame Croxon est mariée avec **Jean Constantin** qui lui offre un excellent soutien. Il a pris un congé parental lors de la naissance de chaque enfant. À la naissance de Nicolas, Jean a pris un congé pour permettre à sa famille de déménager à Edmonton pour une période de neuf mois alors que l'équipe y était centralisée avant les Jeux olympiques de 1996. «Le déménagement a pu se faire étant donné que Jean allait aussi venir, ce qui montre à quel point il a un esprit ouvert», a déclaré madame Croxon. «Ce n'est pas tout le monde qui manifeste un tel appui, étant donné que c'est contraire à la norme.»

Une fois sa décision prise, madame Croxon a laissé sa déception derrière elle et s'est lancée dans un travail qui lui procure non seulement des bienfaits pour elle-même mais qui aide aussi à améliorer les conditions de travail des autres entraîneuses. Elle est consultante de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) responsable du programme Les entraîneuses, un programme national qui a pour objet d'accroître les occasions d'emploi pour les entraîneuses à tous les niveaux du sport. Consultante internationale recherchée, elle a travaillé avec des équipes olympiques et nationales du monde entier. Au Canada, elle offre souvent des séminaires, des stages et des consultations, et elle est la mentore de plusieurs candidates de Niveau 4 du Programme national de certification des entraîneurs. Elle a fondé en 2005 le centre international de l'excellence, dont les bureaux sont situés à Toronto, et où se rendent les athlètes, les entraîneurs et les entraîneuses qui veulent travailler avec elle. Elle a été membre de l'exécutif de l'Association canadienne des entraîneurs professionnels (maintenant Entraîneurs du Canada), et elle est actuellement présidente de l'association des entraîneurs de l'Ontario.

Elle se réjouit que **Biz Price**, qui lui a succédé, soit devenue une employée de Synchro Canada, car bien que madame Price soit aussi à contrat pour un an, elle profite des mêmes avantages sociaux que les autres employées de Synchro Canada. Mieux encore, **Isabelle Taillon**, qui occupe actuellement le

poste, a signé un contrat à long terme. Madame Croxon explique : «J'ai cru qu'en quittant, je pourrais améliorer le sort des entraîneuses qui me succéderaient. Ma décision a réveillé certaines personnes et a fait une différence car les entraîneuses profitent maintenant de conditions de travail acceptables. J'ai toujours été une pionnière. J'ai dû me battre pour tout comme entraîneuse et je tire une certaine satisfaction de savoir que j'ai fait la différence pour celles qui m'ont suivie.»

Les contrats d'entraînement d'une durée d'un an ne sont pas bien vus à notre époque car ils ne favorisent pas la stabilité ni la vision à long terme. Ils ne reconnaissent pas non plus que dans le sport, il faut plus d'un an pour atteindre le succès. «Ce sont des gens comme moi, des gens qui se font toujours un peu avoir, qui provoquent le changement pour la génération suivante. C'est souvent ainsi que ça se passe», souligne madame Croxon.

Madame Croxon est une personne engagée qui encourage les organismes de sport à comprendre l'importance de créer un environnement de travail qui soutienne les entraîneuses. «Ils doivent se rendre compte que tout est fondé sur les gens et que le capital intellectuel n'est pas facile à remplacer. Pour y arriver, il faut identifier des personnes qui prennent la défense des femmes au sein du système sportif canadien : des femmes et des hommes qui comprennent à fond ce que c'est qu'être mère et les attentes à l'égard des entraîneuses.»

La prochaine génération commence déjà à gravir les échelons supérieurs de l'entraînement. Quatre de ces entraîneuses prometteuses sont de jeunes mères et leur histoire met en lumière les difficultés et les défis de concilier le travail et la famille sans que ni l'un ni l'autre n'en souffre.

Maintenez votre position



Natascha Wesch et sa fille Machaëla à l'âge de neuf mois

Natascha Wesch est une entraîneuse en pleine ascension. Elle a été entraîneuse de l'équipe canadienne de rugby des moins de 19 ans et des équipes de moins de 17 ans, moins de 19 ans et moins de 23 ans de l'Ontario, et elle est entraîneuse-chef de l'équipe interuniversitaire féminine de l'Université Western Ontario, où elle poursuit des études de doctorat en psychologie du sport. Elle a occupé le poste de directrice du rugby féminin au sein de l'Union ontarienne de rugby pendant cinq ans. En décembre 2006, elle a été nommée entraîneuse-chef de l'équipe nationale féminine de sept et, le 5 décembre 2005, elle a donné naissance à son premier enfant, une petite fille prénommée **Machaëla**.

Madame Wesch a été ravie d'apprendre qu'elle était enceinte et, comme toutes les mères d'un premier enfant, elle n'a pas pensé que sa vie changerait. «Honnêtement, je ne savais pas à quoi m'attendre et c'était utopique de croire que rien ne changerait. J'imagine que nous passons toutes par là.»

Elle a continué à entraîner sans arrêt tout au long de sa grossesse. Elle a même pris l'avion dans son huitième mois de grossesse pour accompagner son équipe au championnat national. Elle a informé Rugby Canada qu'elle reprendrait son rôle d'entraîneuse après la naissance de son enfant et elle leur a fait part de la façon dont elle envisageait la situation.

Madame Wesch a fait connaître ses besoins en toute franchise. «Je leur ai dit que j'avais fait un choix personnel d'allaiter mon enfant pendant un an, une période comprenant trois stages d'entraînement. Je leur ai dit que s'ils voulaient que j'entraîne cette équipe, ils devraient accepter que mon enfant m'accompagne, que j'avais besoin de quelqu'un pour s'en occuper et que je m'attendais à ce que le prix du billet d'avion et de la chambre de la gardienne soit prévu au budget. Lorsqu'on m'a suggéré de nourrir mon enfant au biberon et de la laisser à la maison avec son père, j'ai répondu qu'ils venaient

de perdre leur entraîneure-chef. *C'était l'un ou l'autre, et il en serait ainsi tant et aussi longtemps que je ne serais pas rémunérée et que je continuerais à entraîner l'équipe en tant que bénévole.*»

Le problème, selon **Eva Havaris** qui, en qualité de directrice du développement, était responsable du budget de madame Wesch, était que Rugby Canada ne possédait pas de politiques concernant la situation de madame Wesch. Madame Havaris a communiqué avec plusieurs organismes, dont l'ACE et le Centre canadien pour l'éthique dans le sport, dans le but de trouver une politique qui protégerait les intérêts des deux parties. «Bien entendu, je n'ai rien trouvé mais ces politiques se doivent d'exister si on veut attirer des femmes au sport sans créer d'obstacles à leur participation. Une politique de congé de maternité est une pratique exemplaire. J'aimerais que Rugby Canada prenne position, devienne le premier organisme à le faire et soit considéré comme un organisme qui tienne compte des besoins des entraîneuses.»

Rugby Canada a finalement accepté d'intégrer les dépenses de madame Wesch au budget. La décision finale relevait de madame Havaris. «Je crois réellement en ce qu'elle fait. Elle se donne à part entière et tous les membres de la communauté sportive le savent et connaissent aussi ses réalisations. Sa contribution est loin d'être terminée. Ce n'est pas comme si elle avait déjà atteint les plus hauts sommets de sa carrière. À vrai dire, elle ne fait que commencer sa carrière nationale.»

La leçon à tirer de tout ça, selon madame Wesch, est qu'il faut prendre position et demeurer sur sa position, ce qui n'est pas toujours facile. «Je sais ce que je vaud. Je suis la seule entraîneuse de rugby possédant une certification élevée et ils veulent conserver des gens comme moi. J'avais de bons arguments.»

Madame Wesch ne s'est pas du tout heurtée aux mêmes obstacles dans le milieu universitaire. Entraîner l'équipe interuniversitaire est une de ses tâches et la saison, qui débute à la fin août et se termine à la mi-novembre, était terminée lorsque Machaela est née. Machaela avait neuf mois au début de la saison 2006 et elle était prête pour aller en garderie en après-midi. Madame Wesch la garde avec elle jusqu'à 11 h et son mari, **Chad Dawson**, dont le travail lui permet un emploi du temps souple dont profitent très peu de gens, vient la chercher à 16 h 30, ce qui permet à madame Wesch de continuer l'entraînement jusqu'à 18 h. «Nous avons décidé que je ne serais pas une femme au foyer et que lui, ne serait pas le gagne-pain. Nous serions des égaux. Machaela est notre enfant à tous les deux et nous allons tous les deux prendre soin d'elle. C'est une question de souplesse mais c'est aussi l'avantage d'avoir un mari qui nous accorde un soutien à part entière.»

Madame Wesch insiste sur l'importance de fixer des priorités. «Est-ce d'avoir son enfant avec soi? Est-ce d'être mère? Est-ce d'être mère et entraîneuse? Que ce soit une réponse ou l'autre, il faut prendre position et savoir ce que l'on veut. Sachez à l'avance ce que vous voulez accomplir et comment vous voulez impliquer votre enfant. Je savais que j'avais besoin de temps pour être moi-même et avoir une vie à moi, dans une certaine mesure, mais je voulais aussi élever ma fille et ne pas la mettre en garderie toute la journée.»

Malgré l'image précise qu'elle se faisait de son rôle de mère, madame Wesch a dû se rendre à l'évidence que tout ne se passe pas toujours comme prévu. Incapable de «faire comme avant», elle a dû accepter des choix difficiles. «J'ai tenté de continuer à tout faire comme avant pendant les trois premiers mois, mais je n'ai fait qu'accumuler les frustrations. J'ai vécu une dépression post-partum difficile. Elle m'a frappée durement et elle a duré sept mois.»

«C'est mon incapacité à réaliser des choses qui m'a le plus affectée. J'ai interrompu mes études de doctorat et j'ai aussi interrompu ma carrière d'entraîneuse, qui représente tout pour moi. Je remettais tout en question, ce que je n'avais jamais fait auparavant. Je n'arrivais pas à sortir de la maison ni à faire de l'exercice. J'aimais ma fille mais je me sentais comme si j'avais un boulet au pied qui m'empêchait de bouger. J'ai voulu tout abandonner, dans les pires moments.»

Réalisant qu'il fallait que les choses changent, madame Wesch a pris certaines décisions. Elle n'a pas cherché à obtenir un autre mandat de directrice auprès de Rugby Ontario et elle a abandonné l'entraînement des équipes nationale et ontarienne des moins de 19 ans afin de concentrer tous ses efforts à l'équipe universitaire et à l'équipe féminine de sept. Elle a repris son programme d'activité physique et a placé Machaela dans un service de garderie à temps partiel. «Je me sentais vraiment coupable mais les choses ont néanmoins commencé à s'améliorer car je pouvais être moi-même pour une demi-journée.»

Madame Wesch a accepté que madame Havaris communique avec madame Croxon afin d'obtenir de l'information pour déterminer si elle était trop exigeante et savoir ce qui pouvait être fait pour elle. «Sheilagh leur a dit que s'ils voulaient me garder, ils devaient m'accommoder le plus possible. Ils auraient pu répondre 'Tant pis! Nous trouverons quelqu'un d'autre' mais ils savaient que j'ajoutais de la valeur à leur sport et au sein de l'Association. Ils ont donc accepté de m'accommoder. Par contre, je ne demandais pas beaucoup.»

Faites connaître vos besoins



Isabelle Taillon et Frédéric Bessette et leurs enfants Evans (à gauche) et Matis

Isabelle Taillon, entraîneure-chef de l'équipe nationale A de Synchro Canada et mère de **Matis**, trois ans, et d'**Evans**, 18 mois, profite des changements qui ont suivi le départ de madame Croxon. Elle profite aussi du fait qu'elle vit au Québec, où le congé de maternité est assuré (voir www.rqap.gouv.qc.ca).

Madame Taillon a développé une passion pour l'entraînement à 19 ans, pendant ses études à l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu son premier emploi en 1992, pour le programme junior du Club Dollard Synchro. L'entraîneure chevronnée **Diane Lachapelle** a contribué à son progrès. «Elle m'a confié de bonnes athlètes à entraîner afin de prouver que je pouvais les aider à donner leur maximum et à obtenir de bons

résultats nationaux. J'ai gagné en confiance et j'ai été en mesure de montrer ce que je savais faire.» Elle a acquis une précieuse expérience internationale en décrochant un contrat de consultante pour la Hongrie avant les Jeux olympiques de 2000.

Madame Taillon a connu Synchro Canada en 1997, lorsqu'on lui a offert le poste d'entraîneure adjointe de l'équipe nationale junior. Elle est demeurée au service de l'équipe nationale jusqu'en 2003, sauf pendant un court mandat d'entraîneure-chef de l'équipe nationale B.

Enceinte de 36 semaines lors du championnat canadien de 2003, madame Taillon est retournée chez elle, a accouché de Matis en juin et a débuté son congé de maternité. «Je n'avais prévu aucune activité avec l'équipe nationale cet été-là mais j'étais déchirée car c'est difficile pour une entraîneure de prendre congé. On se demande ce qui va se passer à notre retour. Aura-t-on la même relation avec nos athlètes ou réussiront-elles mieux avec votre remplaçante? Je me demandais aussi si, en tant que nouvelle maman, je pourrais poursuivre ma carrière d'entraîneure. On ne le découvre que lorsqu'on devient mère.»

La vie de madame Taillon a pris une toute autre tournure au mois de septembre, lorsque Synchro Canada lui a demandé d'être l'entraîneure-chef de l'équipe olympique de 2004. La tentation était trop forte, bébé ou non. «Je voulais absolument vivre l'aventure olympique. Parfois, il faut saisir l'occasion et relever le défi. J'ai pris ma décision rapidement et j'ai reçu l'appui de tout le monde qui m'entourait. J'ai été très encouragée et on m'a suggéré toutes sortes de solutions sur la façon de vivre mon rêve avec un nouveau-né.»

En qualité d'entraîneuse-chef, madame Taillon devait déménager au centre national d'entraînement à Toronto, un déménagement qui a été retardé de quelques mois en raison de travaux à la piscine. Entre temps, l'équipe s'est entraînée à Montréal, ce qui lui a donné la chance de respirer. Cependant, en janvier, ne pouvant plus retarder l'échéance, elle a déménagé à Toronto, sans son mari **Frédéric Bessette** ni Matis, une situation dont elle a encore beaucoup de difficulté à parler.

Elle a demandé à Synchro Canada de modifier son horaire pour qu'elle puisse avoir congé la fin de semaine et Synchro Canada a accepté. Elle prenait le train le vendredi midi pour Montréal et revenait à Toronto à l'heure pour la séance d'entraînement du lundi matin. Elle a payé ses billets de train et ensuite ses billets d'avion, lorsque les déplacements en train sont devenus trop épuisants. Elle a aussi payé ses frais de garde d'enfant. Lorsqu'elle a dû participer à un stage d'entraînement de 20 jours, madame Taillon a demandé à Synchro Canada de payer la chambre et la pension de sa gardienne. Elle a été emballée lorsque sa demande a été acceptée.

Elle blâme son inexpérience pour le fait qu'elle n'ait pas demandé un meilleur appui à Synchro Canada. «J'étais trop jeune pour demander autant. Je n'ai donc rien négocié de particulier pour m'aider. J'ai profité du soutien de ma famille, et je le fais encore. Qu'aurais-je pu demander? Que Synchro Canada paie pour ma gardienne et mes enfants lorsque les voyages durent plus de deux semaines? Que Synchro Canada rajoute au montant de congé de maternité versé par le gouvernement pour compléter le manque à gagner? Un petit boni pour la garderie?»

La garderie est un élément déclencheur, surtout depuis la venue d'Evans, né en août 2005, immédiatement après le championnat du monde aquatique. «Ma mère garde les enfants. Je la paie et elle travaille de longues heures lorsque Fred n'est pas disponible et que je suis à l'extérieur. Je ne peux pas compter sur une garderie ou une gardienne à cause de mes heures de travail et de mes nombreux voyages.» Madame Taillon n'a pas pensé à trouver une bonne d'enfants car ce n'est pas l'usage au Québec. «Seuls les gens très riches ont une bonne. Je ne connais personne qui en ait une.»

Madame Taillon, qui a signé un contrat de quatre ans après Athènes, dit que Synchro Canada fait preuve d'ouverture d'esprit face à sa situation. «Je sais qu'ils savent que c'est un défi et lorsque je demande quelque chose, ils font leur possible. J'ai toutefois de la difficulté à demander parce que je me dis que c'est à moi de trouver une solution.»

À quelques mois des Jeux olympiques de 2008, madame Taillon qualifie ses efforts pour concilier sa carrière d'entraîneuse-chef et son rôle de mère de «travaux en cours. J'y arrive surtout à cause de mon mari, qui dit toujours qu'on va trouver une solution et aussi, de l'excellent soutien de ma famille.» La centralisation de l'équipe à Montréal pour cette période quadriennale et le fait de ne plus devoir voyager à Toronto facilitent la vie.

C'est sa passion pour l'entraînement qui l'oblige à accomplir toutes ces péripéties. «Est-ce vraiment juste pour mes enfants? Est-ce que ça fonctionne vraiment? Je ne pourrais pas le dire. Je suis convaincue que les femmes dans les autres professions trouvent toutes sortes de solutions innovatrices pour que tout fonctionne, mais ce sont les voyages, les heures d'entraînement irrégulières et les calendriers de compétitions qui rendent la vie d'une entraîneuse si difficile. Est-ce que ça en vaut la peine? Oui, parce que j'ai deux familles : ma famille biologique et mon équipe. C'est ce qui me motive : mes athlètes, mes collègues de travail et l'aventure olympique. Tout cela et ma passion pour l'entraînement sont ma raison de vivre.»

Le soutien par le milieu de travail et par une tradition différente

Xiuli Wang est une employée de l'Anneau olympique, au même titre que tous les entraîneurs et entraîneuses de patinage de vitesse de l'Anneau, de sorte qu'elle profite des politiques d'emploi de l'Université de Calgary. Une partie de son salaire est payée par Patinage de vitesse Canada (PVC), même si l'organisme n'offre aucun avantage social direct aux entraîneurs et entraîneuses et ne possède aucune politique visant les entraîneurs et les congés de maternité. «Toutefois, a déclaré

Mylène Croteau, directrice des communications de PVC, nous avons fait preuve d'une grande compréhension dans de telles circonstances dans le passé et nous avons occasionnellement payé les coûts de la participation de l'époux aux réunions et aux compétitions afin qu'il puisse aider à s'occuper de l'enfant.»

Madame Wang a informé les membres de la direction de sa grossesse au début de 2003 afin de leur donner tout le temps voulu de trouver quelqu'un pour la remplacer. Des dispositions ont été prises avec **Arno Hoogveld**, avec qui elle travaille depuis son arrivée à Calgary en 1997. «L'Anneau a été très compréhensif et PVC aussi. Nous avons eu des discussions afin de choisir l'entraîneur ou l'entraîneuse qui me remplacerait le mieux. Je tenais absolument à travailler avec un partenaire établi parce que je voulais que tout fonctionne bien. J'ai une confiance absolue en Arno et je n'ai aucun problème à lui confier mes athlètes. J'étais convaincue qu'il ferait du bon travail, et c'est ce qu'il a fait. Je lui ai été très reconnaissante.»

Après la 28^e semaine de grossesse de madame Wang, lorsque les voyages en avion n'étaient plus possibles pour des raisons d'assurance, monsieur Hoogveld a commencé à accompagner les patineurs et patineuses sur la route alors que madame Wang restait avec ceux et celles qui ne faisaient pas le voyage. **Moira Marshall**, directrice du sport à l'Anneau olympique et lauréate de deux Prix d'excellence Petro-Canada aux entraîneurs, dit que c'est une pratique courante à l'Anneau. «Nous jumelons souvent des entraîneurs et entraîneuses afin qu'un des deux se rende aux Coupes du monde et l'autre reste avec les patineurs et patineuses qui ne se sont pas qualifiés.» En plus d'offrir une solution pour les congés de maternité, madame Marshall dit que cette façon de faire donne aux entraîneurs et entraîneuses une chance de prendre un peu de répit lorsqu'ils voyagent depuis plusieurs années.»



Zonghang Zhao, Xiuli Wang et leur fils Yan Kun

Madame Wang et son mari, **Zonghang Zhao**, ont accueilli leur fils **Yan Kun** le 29 décembre 2003, et madame Wang a ensuite pris un congé de maternité de deux mois et demi. L'université a continué à verser un soutien financier à l'Anneau pendant cette période afin de payer son remplaçant. Madame Wang a poursuivi l'élaboration des programmes des patineurs et patineuses à la maison et monsieur Hoogveld les mettait en œuvre et voyageait avec l'équipe. Elle aurait pu prendre un congé de maternité d'un an mais elle a choisi un congé plus court afin de pouvoir participer aux réunions où se prennent les décisions concernant le volet haute performance, qui ont lieu chaque printemps à Ottawa. «Je ne voulais pas que quelqu'un prenne des décisions me concernant à ma place.»

Kevin Crockett a été embauché pour travailler avec madame Marshall pendant son congé de maternité, qui a coïncidé en partie avec le congé de madame Wang. Il a ensuite aidé madame Wang avec ceux et celles qui ne faisaient pas le voyage. «À mon avis, l'Anneau a fait plus que le nécessaire dans ces circonstances pour que les athlètes soient bien entraînés», a déclaré madame Marshall.

Selon **Mark Greenwald**, directeur de l'Anneau olympique, bien que l'Anneau olympique ne possède pas de politiques pour les congés de maternité ou de paternité, il a toujours bien soutenu les gens et les a aidés à réintégrer le système à leur retour, lorsqu'ils décidaient de faire un retour. «La formation de ces personnes exige beaucoup de ressources et avec l'expérience qu'elles acquièrent, nous ferions une grave erreur en refusant de les soutenir à cette période de leur vie. Les entraîneurs et entraîneuses doivent au moins avoir la possibilité de mener une vie équilibrée et une carrière d'entraîneur ou d'entraîneuse ne doit pas empêcher les gens de fonder une famille. J'ai déjà eu à faire face aux nombreux problèmes de logistique créés par l'absence d'un entraîneur en congé parental et il arrive que ces congés tombent au mauvais moment mais, en bout de ligne, tout finit toujours par s'arranger.»

Madame Wang a été lauréate du Prix d'excellence Petro-Canada aux entraîneurs à cinq reprises, du prix d'entraîneuse de l'année de PVC à deux reprises et lauréate du Prix «Entraîneuse de l'année» Jack Donohue en 2006. Elle explique que Yan Kun n'aurait pas pu naître à un meilleur moment. «J'ai essayé de planifier la naissance de mon enfant de façon qu'elle n'affecte pas trop mon travail. Le gros de l'entraînement est terminé en décembre et les patineurs et patineuses vont aux compétitions. C'est pendant cette période que j'ai pris congé. Je n'ai jamais pensé ne pas retourner travailler. Mes patineurs et patineuses étaient les meilleurs au Canada dans les disciplines de distance et j'avais la responsabilité de les faire monter sur le podium à Turin.»*

Bien que la situation d'emploi de madame Wang puisse être enviable, elle estime qu'elle aurait eu de la difficulté à s'acquitter de ses responsabilités d'entraîneuse si elle n'avait pas joui d'un solide appui parental. Ses parents, qui étaient en visite lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte, sont demeurés jusqu'à ce que Yan Kun ait deux ans. Ce sont maintenant ses grands-parents paternels qui s'en occupent. «Je ne pourrais jamais faire ce travail sans l'appui de la famille. Il aurait fallu y penser sérieusement si nous n'avions pas eu les grands-parents. Les relations familiales sont très étroites dans la culture chinoise. Nous n'envoyons pas nos parents en centre d'accueil lorsqu'ils vieillissent, à moins qu'ils ne soient très malades. Nous avons le devoir de nous occuper de nos parents et ceux-ci n'hésitent aucunement à s'occuper de leurs petits-enfants.»

*Madame Wang a réussi de façon spectaculaire. Clara Hughes a remporté l'épreuve du 5 000 m et la médaille d'argent en poursuite féminine avec Kristina Groves, qui a aussi remporté l'argent au 1 500 m. Les deux autres patineurs de madame Wang, Arne Dankers et Steven Elm, ont remporté l'argent à la poursuite masculine.

Politique de l'Université de Calgary en matière de congés

Congé de maternité : Congé offert à la mère pendant 18 semaines aux environs de la naissance de l'enfant et rémunéré à plein salaire, comprenant les prestations d'assurance-emploi. Pour les congés de maternité et d'adoption, l'unité de travail reçoit le salaire d'une remplaçante ou d'un remplaçant de la part de l'administration centrale.

Congé parental : Pendant un maximum de 35 semaines. Une semaine de congé de maternité compte pour un congé parental. Ce congé peut être partagé entre les deux parents et il doit être pris dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé n'est pas rémunéré.

Congé de partenaire : Le conjoint ou la conjointe ou le ou la partenaire d'une femme enceinte a droit à un congé payé d'un maximum de dix jours ouvrables aux environs de la date de la naissance de l'enfant.

Congé d'adoption : Un congé rémunéré d'un maximum de 18 semaines ou non rémunéré de 35 semaines peut être accordé si l'enfant a moins de six ans. Les congés peuvent être combinés en autant que le congé total est de 35 semaines ou moins. L'unité de travail reçoit un salaire pour la remplaçante ou le remplaçant de la part de l'administration centrale dans le cas d'un congé de maternité ou d'adoption.

www.fp.ucalgary.ca

Tout va bien, pour l'instant



Laryssa Biesenthal, Iain Brambell et Avery Biesenthal Brambell

Avery Biesenthal Brambell est née le 2 décembre 2006. Elle est la fille de **Laryssa Biesenthal**, entraîneure de l'équipe féminine de poids léger de Rowing Canada Aviron (RCA), et de **Iain Brambell**, vétéran de l'équipe masculine de quatre poids léger. Elle est arrivée au moment opportun, pendant le congé annuel de décembre et janvier de ce sport, sans compter le congé de Noël. «J'ai pensé pouvoir travailler jusqu'à la dernière minute car elle ne devait arriver que le 6 décembre. J'ai fait une semaine hors de l'eau avant sa naissance parce que j'ai pensé qu'il serait plus facile de me rendre à l'hôpital si j'étais sur terre que sur l'eau.»

Madame Biesenthal a remporté deux médailles de bronze olympiques et six médailles d'or au championnat du monde. Elle a débuté sa carrière d'entraîneure en 1996, au service d'équipes d'écoles secondaires. RCA l'a embauchée en 2002 au poste d'adjointe administrative technique au centre de haute performance de London. Elle a été entraîneure aux Jeux de la FISU de 2002 et au championnat du Commonwealth. En 2003, elle a été entraîneure au championnat du monde des moins de 23 ans et aux Jeux panaméricains. En 2004, RCA l'a nommée entraîneure de l'équipe olympique de deux poids léger (voir [Journal d'une entraîneure olympique](#)) et lui a fait signer un contrat pour les quatre années suivantes.

Déterminée à prendre un congé de seulement six semaines après la naissance d'Avery, même si elle avait droit à un an, madame Biesenthal dit que son très court congé était justifié étant donné que les Jeux olympiques débuteront le 8 août 2008 et que son équipe ne s'est pas encore qualifiée.

Planificatrice naturelle, madame Biesenthal a d'abord consulté **Alan Roaf**, le directeur de la haute performance de l'époque, et ensuite ses rameuses, afin de les informer de ce qu'elle croyait pouvoir fonctionner pour tout le monde. «Il fallait penser aux athlètes d'abord. Elles ont dit qu'au lieu de travailler avec un nouvel entraîneur pendant mes six semaines de congé, elles suivraient ma suggestion de participer à un stage d'entraînement multisport pendant la durée de mon congé. Je voulais améliorer la puissance de mes athlètes en favorisant l'entraînement sur l'ergomètre [machine à ramer] afin de les renforcer. Elles en avaient besoin pour mieux réussir sur la scène internationale. Je voulais les sortir de l'eau pour qu'elles pratiquent différentes activités. J'ai donc organisé une semaine de patinage de vitesse à Calgary et une semaine de ski pour compléter l'entraînement multisport. J'ai communiqué avec elles au téléphone et par courriel.»

Madame Biesenthal a rencontré **Ian Moss**, directeur administratif, et **Adam Parfitt**, coordonnateur de l'équipe nationale. Monsieur Moss lui a rappelé qu'elle pouvait prendre une année de congé si elle en ressentait le besoin, mais celle-ci lui a expliqué que bien qu'elle souhaitait élever une famille, elle voulait aussi être entraîneure et qu'elle pouvait faire les deux, en autant qu'elle établisse de bonnes assises. «Bien entendu, comme c'était mon premier enfant, je ne savais pas ce qui m'attendait. Tout le monde me disait qu'un congé de six semaines était bien court et je leur répondais de ne pas s'inquiéter, que notre fille s'adapterait facilement à notre mode de vie. Et c'est exactement ce qu'elle a fait.»

RCA ne possède pas de politique écrite en matière de congé de maternité mais s'occupe plutôt de la situation lorsqu'elle survient. Dans le cas de madame Biesenthal, RCA a voulu lui présenter des choix afin qu'elle puisse concilier ses obligations de nouvelle mère et ses intentions de continuer à diriger son programme. «Nous l'avons laissée nous dire comment elle voulait que les choses se passent»,

souligne Ian Moss. «Nous n'avons exercé aucune pression pour l'obliger à travailler et nous lui avons dit à plusieurs reprises d'évaluer sa situation et ses besoins tous les mois. La mère et l'enfant viennent d'abord, bien entendu, et RCA était prêt à réaliser le scénario nécessaire pour lui donner le temps dont elle avait besoin pour sa famille, ce qui est son droit le plus strict, sans s'inquiéter du programme.»

Il a fallu d'abord embaucher une bonne d'enfants. L'horaire de travail inhabituel de madame Biesenthal était un obstacle. «J'entraîne pendant trois heures le matin, je reviens à la maison pour environ quatre heures et j'entraîne de nouveau pendant trois heures. Je voulais passer les quelques heures de l'après-midi seule avec Avery». La solution a été d'embaucher une étudiante qui a de l'expérience comme bonne d'enfants et qui est membre de l'équipe d'aviron de l'Université de Victoria. «Elle comprend très bien mon horaire et la situation nous convient parfaitement à toutes les deux. Elle est formidable. Elle rame avec son équipe le matin et, lorsqu'elle a terminé, je lui confie Avery et je vais à l'entraînement.»

Ravie de se retrouver sur l'eau, madame Biesenthal estime que ce congé a été bénéfique pour ses athlètes. «Les femmes sont aussi enthousiastes que moi; elles sont gonflées à bloc. C'est la vraie vie pour elles de me voir dans mon rôle de mère et d'entraîneuse, et nous en sommes toutes motivées.»

À son retour au travail, madame Biesenthal et monsieur Moss ont discuté de l'appui que pouvait lui donner RCA. L'appui convenu est souple et en cours d'amélioration, et il met l'accent sur trois principaux éléments. «Nous voulons d'abord nous assurer que Laryssa profite de l'appui nécessaire pour répondre aux besoins du bébé à la maison lorsqu'elle entraîne ses athlètes et que sa famille est incapable de l'aider ou qu'elle ne peut pas emmener l'enfant avec elle à l'entraînement», a expliqué monsieur Moss. Le soutien comprend également le paiement des frais de la bonne d'enfants lors des stages d'entraînement et des compétitions internationales, au besoin, et d'un entraîneur ou d'une entraîneuse de remplacement, si nécessaire. «RCA doit créer le meilleur environnement de travail possible pour Laryssa et ses athlètes pour qu'elles puissent se concentrer sur leurs préparatifs pour la qualification olympique», a ajouté monsieur Moss. «C'est une année critique et aussi une période critique de l'année. Elle doit décider de ce qui lui convient le mieux et nous devons le lui donner. En bout de ligne, nous savons tous que nous le faisons pour les bonnes raisons et c'est ce qui compte. Les détails se régleront d'eux-mêmes.»

Cette façon de procéder a été mise à l'épreuve pour une première fois dès le mois de janvier, lorsque madame Biesenthal s'est rendue en avion à Hamilton, en Ontario, pour assister au congrès annuel des entraîneurs et entraîneuses de RCA, accompagnée de sa fille et de son époux, lequel pouvant s'occuper de sa fille. Madame Biesenthal explique : «L'appui du mari est indispensable. Ian a été formidable lors du congrès. Il y avait deux autres bébés, soit celui d'un entraîneur et celui d'un distributeur de RCA, et Ian n'a eu aucun problème à arpenter le centre commercial avec les deux autres mères. Nous l'avons surnommé «super-bonne d'enfants».

L'expérience a incité madame Biesenthal à se rendre à destination une journée avant l'arrivée de ses athlètes. «Pour réussir, il faut que les choses se déroulent en douceur, que nous nous éloignons des feux de la rampe, que nous évitions les accrocs et que je puisse régler de choses à l'avance.»

Monsieur Moss ajoute : «RCA est très protecteur envers Laryssa et sa situation. Elle nous a démontré qu'elle est une entraîneuse de classe mondiale et nous savons qu'elle est engagée à part entière face à l'avenir. Nous devons même parfois lui rappeler que sa vie a changé et qu'elle doit en tenir compte. Nous laissons donc Laryssa prendre les commandes et nous sommes toujours prêts à mettre en œuvre un plan B, si elle en a besoin.»

Conclusion

Cet article révèle qu'il existe peu de lignes directrices et encore moins de politiques que les organismes de sport peuvent suivre pour aider une entraîneure qui désire concilier le travail et la famille. L'ACE, par l'entremise du [Journal \(septembre 2000\)](#) fait exception à la règle, ayant publié deux articles qui jettent une lumière importante sur la situation d'emploi des entraîneures : [Le professionnalisme au travail](#), par Rose Mercier ([septembre 2000](#)), et [Contrats et négociation d'un contrat](#), par Dru Marshall et Sheilagh Croxon ([janvier 2004](#)).

Certains organismes estiment que ce n'est pas leur responsabilité tandis que d'autres n'hésitent pas à appuyer l'entraîneure en lui demandant «dites-nous ce que nous pouvons faire». Il incombe donc à l'entraîneure de négocier elle-même les dispositions qui répondent à ses besoins.

Synchro Canada, tout comme les autres organismes nationaux de sport mentionnés dans cet article, ne possède pas de politique officielle de congé de maternité ni de congé parental. Cependant, ce sport a développé une culture de soutien à la suite des déboires de madame Croxon. [Marian Stuffco](#), directrice générale intérimaire de l'Association, insiste sur la nécessité de posséder de bonnes aptitudes pour la négociation. Elle recommande aux entraîneures qui pourraient avoir besoin d'aide de faire appel aux habiletés d'une tierce partie. «Il peut s'agir d'une femme qui a déjà été assujettie à une certaine façon de faire et qui en est sortie gagnante, ou non, ou qui peut informer un organisme de sport des mérites de soutenir une entraîneure dans sa grossesse et son rôle de mère, et des bienfaits que l'organisme de sport peut en tirer. Le mentorat peut se manifester sous forme d'aide pour la préparation du scénario ou sous forme de participation à la rencontre ou à l'appel téléphonique concernant la situation.»

Madame Stuffco ajoute que le soutien aux entraîneures resserre les liens qui unissent les familles. «Les ONS devraient faciliter le soutien aux familles qui en font la demande. Lorsqu'on présente le sport comme étant une solution aux problèmes de justice sociale, d'unité familiale et de soins de la santé, il faut s'assurer que les rouages internes favorisent l'appui solide aux familles.»

Il serait utile, explique-t-elle, que les organismes de sport unissent leurs efforts, sous la gouverne de Sport Canada et de l'ACE, afin de formuler une politique qui pourrait être adoptée à grande échelle. Le financement de sa mise en œuvre pourrait toutefois être un obstacle. «D'où viendra l'argent?, demande-t-elle. De Sport Canada? De l'ACE? L'argent viendrait-il de la contribution de Sport Canada aux ONS, qui a souvent atteint ses limites? Ou encore, est-ce que Sport Canada établirait un autre fonds consacré uniquement aux congés parentaux? C'est une discussion qui gagne à être tenue car toute collectivité sportive qui valorise la contribution des femmes engagées envers leur profession, qui choisissent également d'élever une famille, doit s'assurer qu'elles obtiennent l'appui qu'elles méritent afin que leurs athlètes continuent à profiter au maximum de leurs habiletés d'entraîneures.»

Reconnaissant qu'il y a encore des obstacles, madame Croxon est encouragée par les progrès réalisés depuis sa démission. «Nous voyons aujourd'hui des signes de l'amélioration du caractère professionnel des conditions de travail des entraîneures, et aussi des entraîneurs, de meilleurs postes en entraînement, d'une augmentation des sommes consacrées à l'entraînement et d'une reconnaissance accrue du rôle de l'entraîneur et de l'entraîneure dans les résultats de l'athlète. Un noyau de femmes réussit à concilier le travail d'entraîneure et la famille et elles donneront l'exemple à la prochaine génération. Nous devons continuer à mettre en évidence ces femmes qui réussissent à concilier le travail et la famille, car cet exercice a des conséquences directes sur l'augmentation de la représentation des entraîneures au sein du système sportif canadien.

«Le changement s'en vient, mais ce sera long.»

En guise de complément à cet article, nous aimerions que les femmes qui ont quitté la profession pendant plusieurs années pour élever leur famille et qui sont revenues à l'entraînement et connaissent du succès nous racontent leur histoire. Pour en savoir plus, communiquez avec [Sheila Robertson](#).

Recommandations pour les entraîneures

- renseignez-vous sur les politiques de votre province ou de votre territoire au sujet du congé de maternité;
- faites connaître vos besoins précis à votre organisme de sport;
- fixez vos priorités;
- envisagez de travailler en collaboration avec un autre entraîneur ou une autre entraîneure;
- créez un réseau de soutien;
- apprenez à défendre efficacement vos intérêts;
- trouvez un mentor ou une mentore au sein de votre organisme;
- apprenez à connaître votre conseil d'administration afin d'établir des liens personnels plus étroits.

Recommandations pour les organismes de sport

- faites preuve de transparence;
- créez des conditions qui répondent aux besoins des entraîneures;
- élaborer une vision à plus long terme;
- établissez des stratégies de retour au travail qui facilitent la réintégration des entraîneures après un congé.

À propos de l'auteure



Sheila Robertson

Sheila Robertson est rédactrice en chef et rédactrice au sein de la collectivité sportive canadienne depuis plus de 30 ans. Rédactrice en chef et fondatrice du magazine **Champion**, elle a également fondé le magazine **EntraînInfo**, dont elle a été la rédactrice en chef et la rédactrice principale de 1993 à 2005. Elle est rédactrice en chef et rédactrice du **Journal canadien des entraîneures** et de **Tirer le maximum des occasions qui se présentent : Guide médiatique à l'intention des athlètes, de leurs entraîneurs et entraîneures**. Elle a reçu un Prix sportif canadien dans la catégorie «Communications» en 1995. En 2005, Entraîneurs du Canada a créé le Prix Sheila Robertson, qui souligne l'approche constante d'un organisme national de sport en ce qui concerne l'appréciation et la reconnaissance du rôle de l'entraîneur et de l'entraîneure au sein de l'organisation, dans les médias et auprès du public.